

Kutsesüsteemi rakendumise analüüs

Merle Raun
Tauno Õunapuu

06.12.2023



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

LevelLab

Teemad:

I Ülevaade projekti läbiviimisest

- Projekti eesmärk ja tegevusetapid
- Uuringu metoodika

II Eesti kutsesüsteem sihtrühmade pilgu läbi

- Tugevused ja kitsaskohad
- Kutsesüsteemi uuendamine

III Teiste riikide kogemus ja võrdlus Eestiga

- Austraalia, Kanada, Iirimaa, Soome ja Holland

IV Ettepanekud kutsesüsteemi uuendamiseks



Ülevaade projekti
läbiviimisest

Analüüsi eesmärk

- Selgitada välja kutsesüsteemi osaliste **ootused ja valmisolek** kutsesüsteemi reformiks ning oskuspõhisele lähenemisele üleminekuks
- Saada ülevaade plaanitud uuenduste võimalikest **kitsaskohtadest ja rakendumise riskidest**

I etapp:
03.- 05.2023

**Eesti kutsesüsteemi
ja teiste riikide
kogemuse võrdlus**

Kanada

Holland

Soome

Austraalia

Iirimaa

II etapp:
04.- 06.2023

**Kutsesüsteemi
reformimise
võimaluste analüüs**

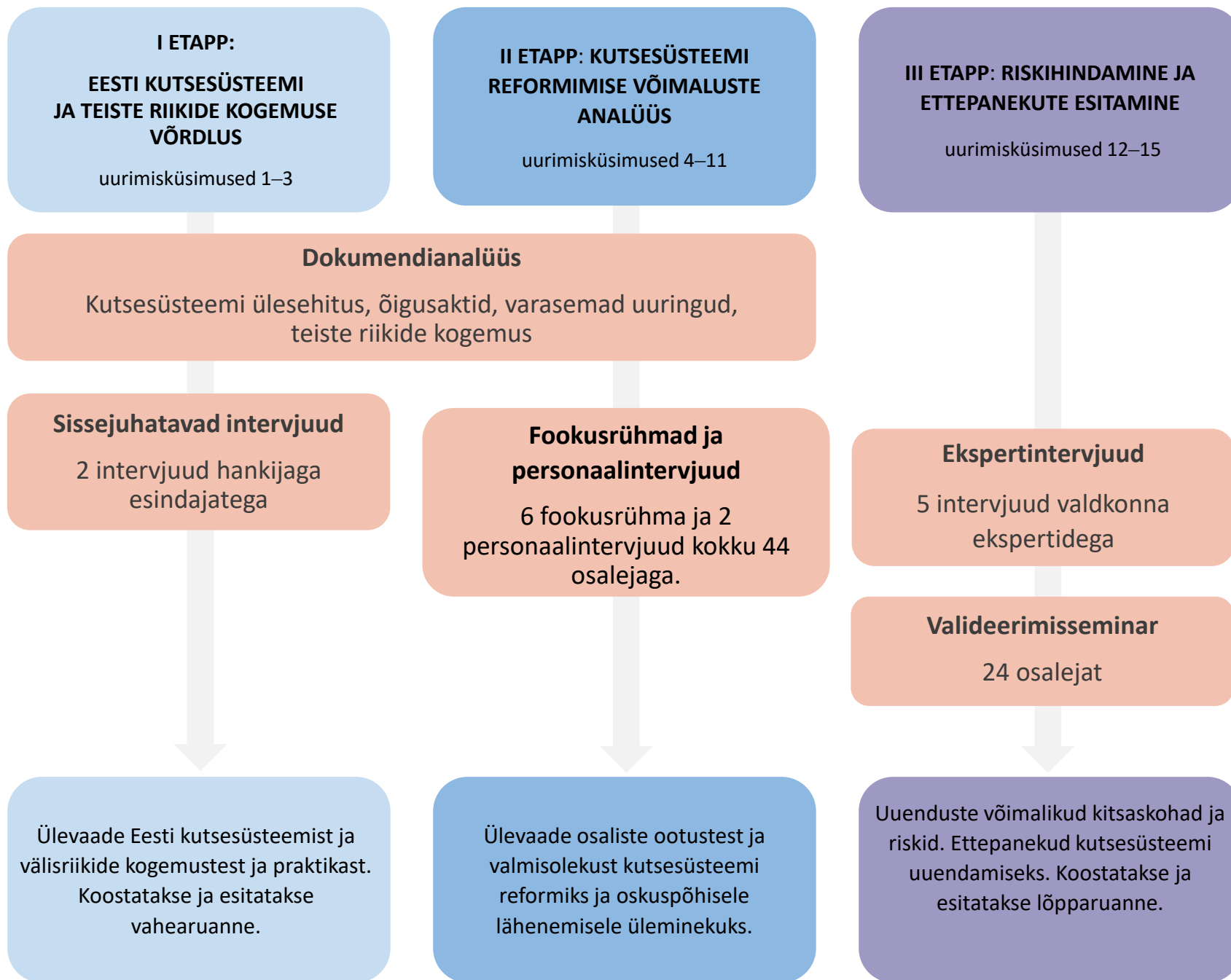
Fookusrühmad
kõikide
kutsesüsteemi
osapooltega

III etapp:
06.- 10.2023

**Riskihindamine ja
ettepanekute
esitamine**

Ekspertintervjuud

Valideerimisseminar



FOOKUSRÜHMAD	OSALEJATE ARV KOKKU: 42	OSALEJATE TAUST
Kutse andjad	7	Kutse andjate organisatsioonide tegevjuhid, hindamiskomisjoni esimees, kvalifikatsioonieksami projektijuht, personalijuhid
Tööandjad ja erialaliidud	8	Erialaliitude juhid, Ettevõtete personalijuhid, koolitusjuhid
Haridusasutused	9	Kutsekoolide juhid, Ülikoolide õppekorralduse ja täiendkoolituse eest vastutajad, õppetoolide juhatajad
Poliitikakujundajad	7	Ministeeriumide esindajad, haridusasutuste ja tööandjate esindusorganisatsioonide juhid
Kutse taotlejad	6	Kutseeksami sooritanud reguleeritud ja reguleerimata kutsealade esindajad, koolilõputunnistusele kantud kutse omandanud kutseharidusõppes ja kõrgharidusõppes. Kahel osalejal oli omandatud mitu erinevat kutset. Üks osaleja oli kutsenõukogu liige. Kõik töötavad omandatud kutsealal.
Kutsesüsteemi spetsialistid	7	Spetsialistid Kutsekoja ettepanekul



Kutsesüsteemi sihtrühmade
hinnangud kutsesüsteemile ja
kutsesüsteemi uuendamisele

KUTSESÜSTEEMI TUGEVUSED

- **Selgelt kirjeldatud kompetentsid** aitavad eristada erinevate teadmiste ja oskuste tasemega töötajaid ja loovad selgust tööturul
- **Hea kolmepoolne koostöö** ettevõtjate, haridusasutuste ja kutseenõukogude vahel
- **Toetab elukestvat õppimist** ja karjääriarendust pakkudes selget raamistikku ja oskuste nimekirja
- Kutsekvalifikatsiooni omamine **annab kindlustunnet** nii tööandjale kui ka töötajale
- Kutsesüsteemi **populaarsus ja nähtavus ühiskonnas on suurenenud**

- Ühiskonnas on **kokkulepe**, milliseid oskuseid ja kompetentse oodatakse. (kutsesüsteemi spetsialist)
- Kutsesüsteem näitab inimesele **võimalusi edasiarendamiseks**, kuidas täiendada oma oskusi ja teenida seeläbi suuremat töötasu. (tööandjate ja erialaliitude esindaja)
- **Koostöö** on aidanud süsteemi korrastada ja läbi mõelda, et jõuda väljunditeni, mida **tööturul oodatakse**. (poliitikakujundajate esindaja)

KUTESÜSTEEMI PEAMISED PROBLEEMKOHAD

Kutsesüsteemi peamiste probleemidena nähakse **puudulikku ajakohasust, bürokraatlikkust ja liigset jäikust.**

“Kutsestandardid ei vasta jooksvatele vajadustele ja ootustele, nende väljatöötamine ja muutmine võtab liiga kaua aega”

“Protsess on ülereguleeritud, mis teeb kutsestandardi loomise ja muutmise ajamahukaks ja bürokraatlikuks”

Bürokraatlikkus

- Kutsestandardite loomise ja muutmise protsess on ülereguleeritud ja ressursimahukas
- Kutsestandardid on liiga detailselt kirjeldatud.
- Kompetentside olemasolu tõendamise nõuded on liiga keerulised

Puudulik ajakohasus

- Kutsestandardite väljatöötamine ja muutmine võtab liiga kaua aega
- Süsteem kirjeldab pigem lähiminevikku või olevikku, kuid pole tulevikku suunatud
- Kutsestandardite ja -eksamite nõuded ei lähe paljudel juhtudel kokku reaalses töömaailmas vajalike kompetentsidega

Liigne jäikus

- Ametiala eripärasid ei arvestata piisavalt, liiga ühetaoline lähenemine
- Liialt seotud kutse taotleja formaalhariduse tasemega
- Kutse taotlemise protsess on taotleja jaoks keeruline ja ajamahukas

- “Kuu ajaga täistöö kõrvalt portfoolio kokkupanemine oli üsna **ajamahukas ja suur katsumus.**” (kutse taotleja)
- “.... kui inimene on vahepeal teinud tegevusi või omandanud oskusi, mis pole standardis kirjas, võib olla **keeruline oma kompetentse piisavalt põhjendada.**” (karjäärispetsialist)
 - “Kehtestatud **nõuded on jäigad kõikides aspektides.** Näiteks inimesel on olemas erialane pädevus ja suur kogemus, kuid tasemeõppe kraadi puudumise tõttu ei saa ta liikuda kõrgemale tasemele.” (tööandjate ja erialaliitude esindaja)
- “Muutused ühiskonnas ja keskkonnas toimuvad kiiremini, kui kutsestandardeid muuta jõutakse. Näiteks viimaste aastate turbulents ühiskonnas ning selle mõju, kus **standardid ei jõua mõistagi nii kiiresti muutunud vajadustele järele.**”(poliitikakujundajate esindaja)

Veel kitsaskohti

- **kutsestandardeid on liiga palju**, mõned kutsestandardid on liiga kitsalt spetsialiseerunud
- **kutsetasemeid on liiga palju**, kutsestandardite puhul pole olulisi erinevusi eelneva ja järgmise taseme vahel
- eri viisil saadud sarnased **kutsed on erineva tähtajaga**
- kutsesüsteem **ei kata kõiki valdkondi ühtlaselt**
- **kutsetunnistuste vähene väärtustatus** ja vähene teadlikkus kutsesüsteemist

Kutsesüsteemi uuendamine

Oskuspõhine lähenemine:

- aitab kutsesüsteemi muuta **paindlikumaks ja kiiremini muutustele kohandatavaks**
- toob kutsesüsteemi **lähemale tööturule**
- lihtsustab ja teeb mõistetavamaks **eluaegse enesetäiendamise**

“On võimalik luua neid ameteid, mida veel olemas ei ole. Ei ole vaja vaeva näha kutsetega, mis meile kasu ei too.” (haridusasutuste esindaja)

“Lihtsustab värbamist, kuna on erinevaid oskusi ja kogemusi, mida kombineerida.” (tööandjate ja erialaliitude esindaja)

Uuendamisega seotud riskid

- **Ebapiisav kommunikatsioon** on üks peamisi riske kutsesüsteemi uuenduste elluviimisel.
- Osapoolte vähene valmidus muutustega kaasa minna ühel kiirusel

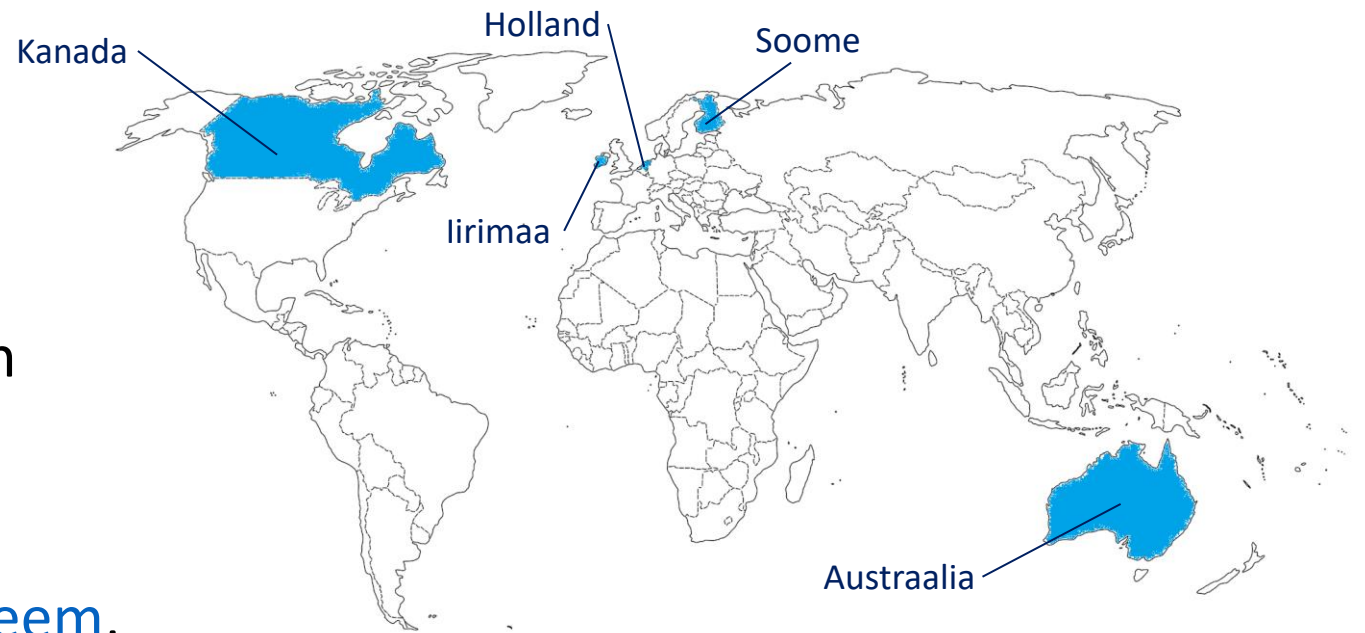
“Selleks, et uus süsteem saaks edukalt rakenduda, on vaja head muutuste juhtimist ja selget kommunikatsiooni, et tutvustada tööandjatele süsteemi ja selle eeliseid.” (kutse andjate esindaja)



Teiste riikide kogemus ja võrdlus
Eestiga

Võrdlusriigid

Kutse- ja/või kvalifikatsioonisüsteemid on Eestile suhteliselt sarnased



- Kanada [RedSeal](#) -kutsestandardite süsteem, [üldoskuste kirjeldused](#) ja [kutseeksami ettevalmistus](#)
- Austraalia ja Uus-Meremaa kutsete klassifikatsioonistandard [ANZSCO](#)
- Kanada [oskuste ja pädevuste taksonoomia](#)
- Kanada tööhõive ja sotsiaalne arengu ministeeriumi (ESDC) poolt loodud [oskuste enesehindamise töövahend](#)
- Soomes (CBQ) ja Hollandis ([EVC](#)) on loodud eraldi kompetentsipõhised mitteformaalse ja informaalse õppe valideerimis- ja nõustamissüsteemid

Oskuspõhisele kutsesüsteemile üleminek eri riikides

Terviklikku toimivat oskuspõhist kutsesüsteemi üheski võrdlusriigis juurutatud ei ole, kuid igas riigis on kasutusel ja/või väljatöötamisel oskuspõhise süsteemi elemente.

Soome ja Holland

Keskendutud on õppijate ja töötajate kompetentside väljaselgitamisele, nõustamisele ja kompetentsipõhise hindamise edendamisele.

Soome VET - personaalsed kompetentsipõhised arengukavad, osakvalifikatsioonide tunnustamine, üldoskuste määratlemine.

Holland EVC - reguleeritud kutsete kompetentsiprofiilid ja nõustamine.

Iirimaa

Eesmärk on minna oskuspõhisele kutsesüsteemile üle aastaks 2025.

Kirjeldatud on ülemineku vajadust ja eesmärke, kuid praktiliste sammude kohta üleminekuga seoses infot ei leidu.

Austraalia

Oskuste klassifikaator ja sellel põhinev oskuste register, mis võimaldab oskuste andmeid kasutades mõõta sarnasust eri kutsete vahel.

Kutsesüsteemis kasutatavate üldiste kompetentside loend.

Selged eesmärgid tervikliku oskuspõhise süsteemi poole liikumiseks.

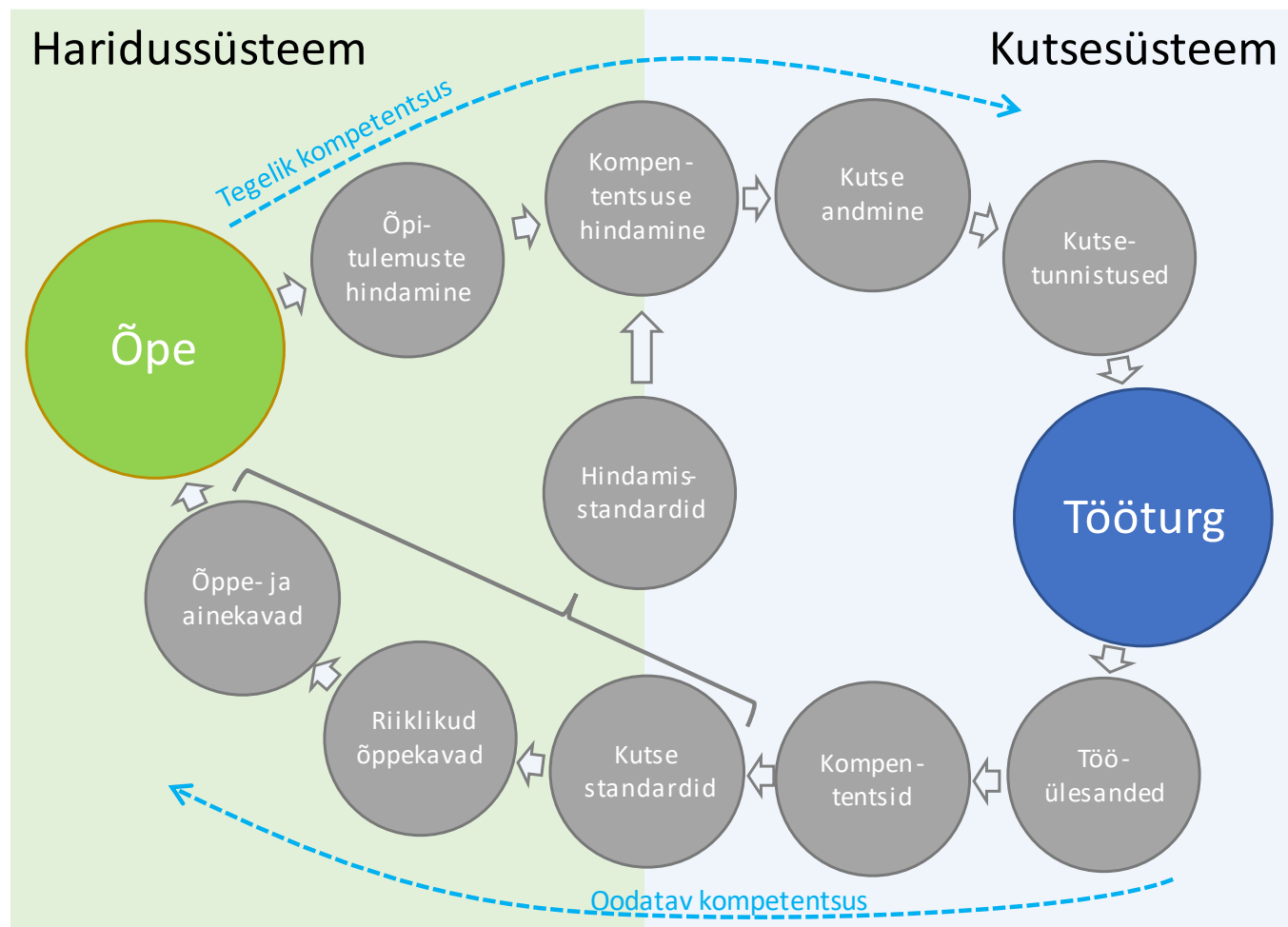
Kanada

Kutse- ja oskuste IS OaSIS, mis sisaldab ka kompetentsiraamistikku SCT.

Red Seal -kutsestandardite süsteemis on määratletud üldoskused, loodud otsingusüsteem ja oskuste taseme hindamise vahendid.

Selged eesmärgid tervikliku oskuspõhise süsteemi poole liikumiseks

Eesti kutsesüsteem



Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvale õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele

Eesti kutsesüsteem arvudes

Töötab 14
kutsenõukogu

Loodud on 541
kehtivat
kutsestandardit
91 kutsealal

Väljastatud on
199 203
kutsetunnistust

Tegutseb 104
kutse andjat ja
24 koolilõpu
kutset andvat
õppeasutust

Kehtib 123 787
kutsetunnistust

Õppeasutuse
lõpudokumendile
kantud kutseid
on 15 869

Kutseksamid tasemehariduse lõpus

	2019		2022		2023*	
Väljastatud kutsetunnistusi kutseandjate poole (kutseksamid)	11 483	85%	13 139	85%	12 374	82%
sh kutseandjatest kõrgkoolid	720	5%	679	4%	498	3%
sh kutseandjatest kutseõppeasutused	495	4%	617	4%	616	4%
sh erialaliidud, äriühingud jm	10 268	76%	11 843	77%	11 260	74%
Koolilõputunnistusele kantud kutsed	2025	15%	2264	15%	2766	18%
sh kõrgkoolid	1582	12%	1666	11%	2179	14%
sh kutseõppeasutused	443	3%	598	4%	587	4%
KOKKU	13 508		15 403		15 140	

Kutseksamid tasemehariduse lõpus

	2019			2023		
	Lõpetajaid aastas	Koolilõpu- tunnistusele kantud kutseid	Osakaal	Lõpetajaid aastas	Koolilõpu- tunnistusele kantud kutseid	Osakaal
Kutseharidus	8100	443	5%	9000	587	6%
Kõrgharidus	9000	1582	18%	8800	2179	25%



Ettepanekud kutsesüsteemi
uuendamiseks

Ettepanekud kutsete andmise protsessi muutmiseks

- 1 Luua kutsetunnistuste taotlemise ja väljastamise ühine värav
- 2 Vähendada tähtajatute kutsete väljastamist
- 3 Vältida olukorda, kus kutsetunnistuse kehtivusaeg ja uuendamisnõuded sõltuvad kutse omandamise viisist
- 4 Kutse taotlemisel arvesse võtta mikrokvalifikatsiooni programmide kaudu omandatud kompetentse

Ettepanekud kompetentside kirjeldamiseks ja hindamiseks

- 5 Kavandada detailne Oskuste Registri sisu haldamise protsess
- 6 Luua kutse taotlejatele enesehindamise tööriist

Ettepanekud kutsestandarditega seotud regulatsioonide muutmiseks

- 7 Lihtsustada ja korrastada kutsestandardite struktuuri
- 8 Luua võimalus liita ühte kutsestandardisse kokku eri tasemed

Ettepanekud kutsestandardite ajakohastamise kiirendamiseks

- 9 Loobuda kutsestandardi maksimaalsest kehtivusajast, kuid uuendada kutsestandardeid vastavalt vajadusele
- 10 Luua kutsestandardite muudatuste esitamise ja kooskõlastamise e-keskkond
- 11 Siduda kutsestandardi B-osa oskuste registriga

Ettepanekud kutsesüsteemi paremaks sidumiseks tööturu vajadustega

- 12 Ühendada kutsenõukogud ja OSKA valdkondlikud ekspertkogud
- 13 Tõhustada uute oskuste lisamist kutsesüsteemi
- 14 Tõsta OSKA ülevaadete ajakohasust

Ettepanekud kutse taotlejate motivatsiooni tõstmiseks

- 15 Kutsetunnistuste suurem väärtustamine

Ettepanekud sujuvaks üleminekuks oskuspõhisele süsteemile

- 16 Kaasata sihtgruppe senisest aktiivsemalt üleminekuprotsessi kavandamisse
- 17 Kasutada muudatuste juhtimisel järkjärgulist lähenemist



Kutsestandardite sisu ja
kutsetunnistuste kehtivusaja
muutmine

Lihtsustada ja korrastada kutsestandardite struktuuri

B.2 kompetentsid

Kohustuslikud

- B.2.1 Sportimise organiseerimine ja arendamine

sh 6 tegevusnäitajat ja 5 teadmist

- B.2.2 Õppe-treeningprotsessi läbiviimine

sh 17 tegevusnäitajat ja 11 teadmist

Spetsialiseerumisega seotud (98 spordiala)

- B.2.1 Sportimise organiseerimine ja arendamine

sh (need samad) 6 tegevusnäitajat ja 5 teadmist

- B.2.2 Õppe-treeningprotsessi läbiviimine

sh (need samad) 17 tegevusnäitajat ja 11 teadmist

Kutset läbivad kompetentsid

- B.2.3 Vanemtreener, tase 6 kutset läbiv kompetents

Kutsestandardis kordub identne kompetentside B.2.1 ja B.2.2 tekst koos tegevusnäitajate ja teadmistega (45 rida) kokku 99 korda.

Näide A.2 ja B.2 (või B.3) võrdlus

Ehitusplekksepp, tase 4

A.2.1 Plekkdetailide valmistamine

A.2.2 Aluskatte ja roovituse paigaldamine katustele ja seintele

A.2.3 Tööplatsi ettevalmistamine ja vajalike materjalide ladustamine

...

A.2.7 Madalama kvalifikatsiooniga *töötaja* nõustamine ja juhendamine

Kutsestandardi A.2 osas ei ole tööosad lahti kirjutatud. B.3 osas on iga kompetentsi (tööosa) kohta kirjeldatud 2-5 tegevusnäitajat.

Vanemtreener, tase 6

A.2.1 Sportimise organiseerimine ja arendamine

A.2.2 Õppe-treeningprotsessi läbiviimine

Kutsestandardi A.2 osas on tööosad lahti kirjutatud vastavalt 6 ja 9 alamtegevusega. B.2 osas on kompetentsi B.2.1 (tööosa A.2.1) kohta kirjeldatud 6 tegevusnäitajat ja 5 teadmist ning kompetentsi B.2.2 (tööosa A.2.2) kohta kirjeldatud 17 tegevusnäitajat ja 11 teadmist.

Kliiniline psühholoog, tase 7

A.2.1 Eesmärkide määratlemine

A.2.2 Patsiendi hindamine

...

A.2.6 Kliinilise psühholoogi erialane areng ja koostöö

Lisaks spetsialiseerumisega seotud ja valitavad tööosad (10)

A.2 osas on tööosad lahti kirjutatud 4-7 alamtegevusega

B.2 osas olevad kompetentsid ei kattu töö osadega. Kirjeldatud on 3 kompetentsi, igaüks 3-4 tegevusnäitajaga. Kolme spetsialiseerimise puhul on kirjeldatud 1-3 täiendavat kompetentsi, lisaks veel 5 valitavat kompetentsi ja üks kutset läbiv kompetents

Eesti kutsestandardi struktuur

Osa	Nimetus
A.1	Töö kirjeldus
A.2	Tööosad
A.3	Töö keskkond ja eripära
A.4	Töövahendid
A.5	Tööks vajalikud isikuomadused
A.6	Kutsealane ettevalmistus
A.7	Enamlevinud ametinimetused
A.8	Regulatsioonid kutsealal tegutsemiseks
B.1	Kutse struktuur
B.2	Kompetentsid (kohustuslikud – üldoskused?, spetsialiseerimisega seotud, valitavad)
C.1	Teave kutsestandardi koostamise ja kinnitamise kohta ning viide ametite klassifikaatorile
C.2	Kutsenimetus võõrkeeltes
C.3	Lisad (kutse-eetika, digipädevuste enesehindamise skaala, keelte oskustasemete kirjeldused)

Red Seal -kutsestandardi struktuur

Kutsestandardi osad	Eesmärk/sisu
Ametikirjeldus	Ülevaade ametiga seotud kohustustest, töökeskkonnast, töötingimustest, sarnastest ametitest ja karjäärivõimalustest.
Peamised tööülesanded	Ülevaade kõigist ametiülesannetest: tööülesanded, oskused, teadmised jm.
Ameti üldised kompetentsid	Üldiste kompetentside kirjeldused konkreetse ameti kontekstis.
Ameti tulevikutrendid	Vajalikud tulevikuoskused ja oodatavad valdkondlikud arengud.
Keelenõuded	Keelenõuded, mis on seotud töötamise ja õppimisega selles amesis Kanadas
Tulemuslikkus	Ametiülesannete, oskuste ja teadmiste täielik kirjeldus, nõuete ja reeglite kirjeldus.
Eksamiküsimuste jaotus töö osade vahel sektordiagrammina	Kirjeldab eksamiküsimuste struktuuri, st kui suur osa eksamiküsimustest mingi hinnatava töövaldkonna kohta käib.
Tööülesannete maatriks ja eksamiülesannete kaalud	Töövaldkondade, ülesannete ja alamülesannete graafiline esitus ning iga töövaldkonna ja ülesande kohta käivate eksamiküsimuste osakaal.
RSOS-i lisamaterjalid	
Ameti profiil	Ülevaade kõigist ametiülesannetest. Ametiprofiili saab kasutada näiteks enesehindamiseks.
Õppekava kokkuvõte	Ülevaade kutsestandardis nõutud teadmistest ja oskustest ning nende tasemest. Saab kasutada õppekavade koostamisel ja arendamisel.
Red Seal -eksamite enesehindamise juhend	Enesehindamise tööriist, et hinnata oma teadmisi ja kogemust ametiülesannete suhtes, mis on vajalikud Red Seal -eksamil.

Luua võimalus liita ühte kutsestandardisse kokku eri tasemed

Treeneri kutse

- Abitreener, tase 3
- Nooremtreener, tase 4
- Treener, tase 5
- Vanemtreener, tase 6
- Meistertreener, tase 7
- Eliittreener, tase 8

Konsulent

- Konsulent, tase 5
- Konsulent, tase 6
- Konsulent, tase 7

B.3.1 Kliendisuhete kujundamine, **EKR tase 5**

1. **loob** kliendikontakti, lähtudes kliendi eripärast, vajadustest ja eesmärgist; koostab ja viib ellu tegevuskava sihtrühma ja klientidega suhtlemiseks;
2. informeerib kliente regulaarselt, küsib tagasisidet; koostab oma nõuandeteenuse reklaamtutvustusi; tutvustab erinevaid nõuandeteenuseid;
3. selgitab välja kliendi soovid, vajadused, võimalused ja piirangud, arvestades kliendi ressursse, asukohta, tegevuse seisu ja kliendi valmisolekut muudatusteks; **sõlmib kliendiga vajalikud kokkulepped**.

B.3.2 Andmete ja teabe kogumine ning analüüsimine, **EKR tase 5**

1. valib kogutavad andmed ja kogumiseks sobivad meetodid, lähtudes eesmärgist; kogub ja süstematiseerib andmed;
2. analüüsib andmeid, kasutades sobivat analüüsimeetodit ning arvestab seonduvate valdkondade nõudeid, **seoseid**, piiranguid ja riske;
3. kirjeldab võimalikke lahendusi kliendi eesmärgi saavutamiseks, koostab vajalikud kalkulatsioonid ja analüüsib teostatavust.

B.3.1 Kliendisuhete kujundamine, **EKR tase 6**

1. **saavutab** kliendikontakti, lähtudes kliendi eripärast, vajadustest ja eesmärgist; koostab ja viib ellu tegevuskava sihtrühma ja klientidega suhtlemiseks;
2. informeerib kliente regulaarselt, küsib tagasisidet; koostab oma nõuandeteenuse reklaamtutvustusi; tutvustab erinevaid nõuandeteenuseid, **lähtudes kliendist ja põhjendades valikuid**;
3. selgitab välja kliendi soovid, vajadused, võimalused ja piirangud, arvestades kliendi ressursse, asukohta, tegevuse seisu ja kliendi valmisolekut muudatusteks.

B.3.2 Andmete ja teabe kogumine ning analüüsimine, **EKR tase 6**

1. valib kogutavad andmed ja kogumiseks sobivad meetodid, lähtudes eesmärgist; kogub ja süstematiseerib andmed;
2. **lähtudes pikaajalisest planeerimisest** analüüsib andmeid, kasutades sobivat analüüsimeetodit, arvestades seonduvate valdkondade nõudeid, piiranguid ja riske;
3. kirjeldab võimalikke lahendusi kliendi eesmärgi saavutamiseks, koostades vajalikud kalkulatsioonid ja analüüsides teostatavust;

B.3.1 Kliendisuhete kujundamine, EKR tase 6

1. saavutab kliendikontakti, lähtudes kliendi eripärast, vajadustest ja eesmärgist; koostab ja viib ellu tegevuskava sihtrühma ja klientidega suhtlemiseks;
2. informeerib kliente regulaarselt, küsib tagasisidet; koostab oma nõuandeteenuse reklaamtutvustusi; tutvustab erinevaid nõuandeteenuseid, lähtudes kliendist ja põhjendades valikuid;
3. selgitab välja kliendi soovid, vajadused, võimalused ja piirangud, arvestades kliendi ressursse, asukohta, tegevuse seisu ja kliendi valmisolekut muudatusteks.

B.3.2 Andmete ja teabe kogumine ning analüüsimine, EKR tase 6

1. valib kogutavad andmed ja kogumiseks sobivad meetodid, lähtudes eesmärgist; kogub ja süstematiseerib andmed;
2. lähtudes pikaajalisest planeerimisest analüüsib andmeid, kasutades sobivat analüüsimeetodit, arvestades seonduvate valdkondade nõudeid, piiranguid ja riske;
3. kirjeldab võimalikke lahendusi kliendi eesmärgi saavutamiseks, koostades vajalikud kalkulatsioonid ja analüüsides teostatavust;

B.3.1 Kliendisuhete kujundamine, EKR tase 6

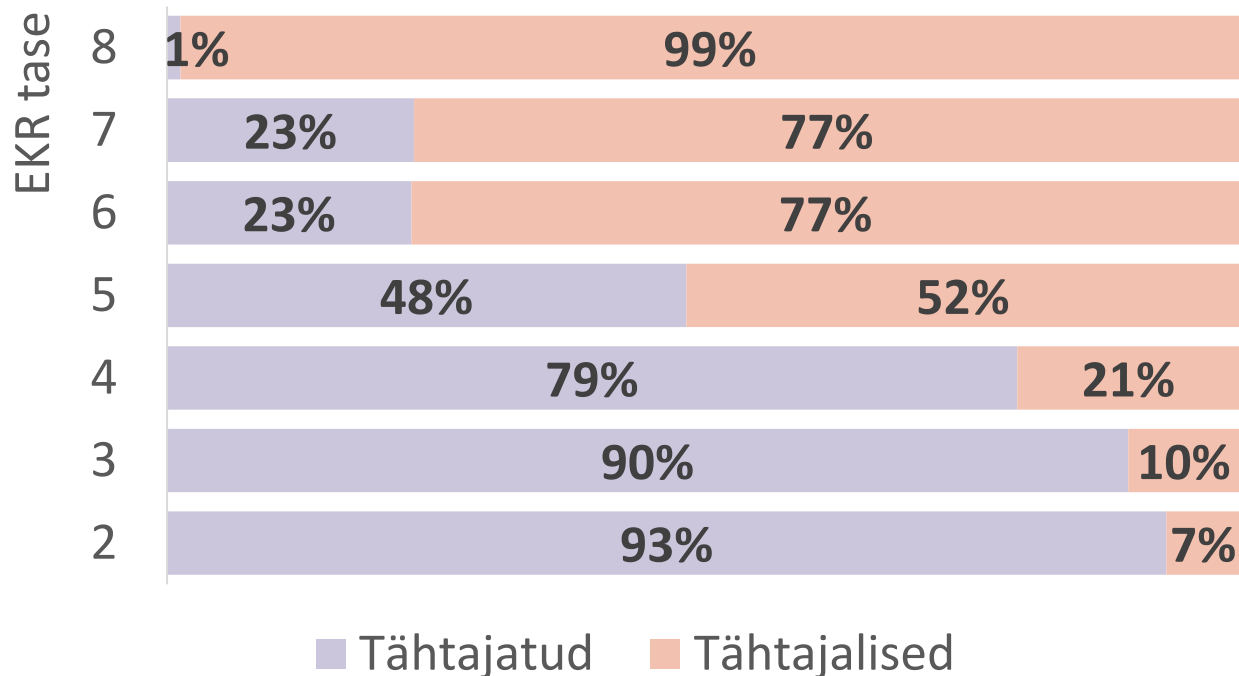
1. saavutab kliendikontakti, lähtudes kliendi eripärast, vajadustest ja eesmärgist; koostab ja viib ellu tegevuskava sihtrühma ja klientidega suhtlemiseks;
2. informeerib kliente regulaarselt, küsib tagasisidet; koostab oma nõuandeteenuse reklaamtutvustusi; tutvustab erinevaid nõuandeteenuseid, lähtudes kliendist ja põhjendades valikuid;
3. selgitab välja kliendi soovid, vajadused, võimalused ja piirangud, arvestades kliendi ressursse, asukohta, tegevuse seisu ja kliendi valmisolekut muudatusteks.

B.3.2 Andmete ja teabe kogumine ning analüüsimine, EKR tase 7

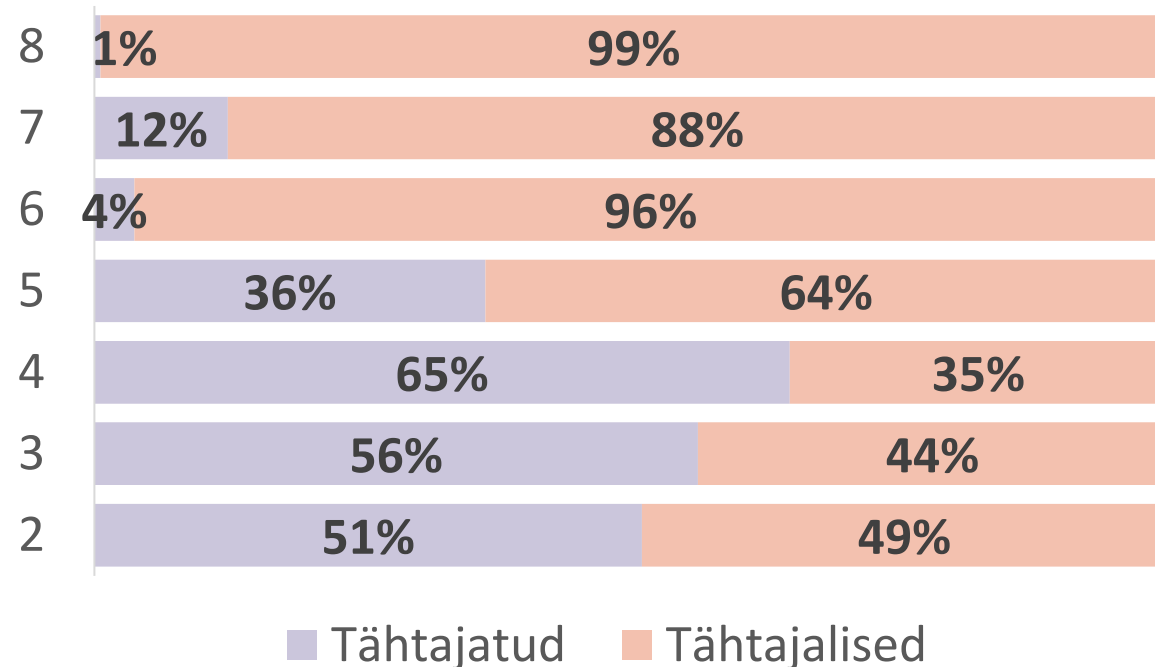
1. valib kogutavad andmed ja kogumiseks sobivad meetodid, lähtudes eesmärgist ning arvestades makromajandust sh globaalseid arenguid; kogub ja süstematiseerib erinevate klientide andmed;
2. lähtudes pikaajalisest planeerimisest analüüsib andmeid, kasutades sobivat analüüsimeetodit, arvestades seonduvate valdkondade nõudeid, piiranguid ja riske;
3. kirjeldab võimalikke lahendusi kliendi eesmärgi saavutamiseks, koostades vajalikud kalkulatsioonid ja analüüsides teostatavust; koostab kliendigruppe ja tegevusvaldkondi üldistavaid kokkuvõtteid ja analüüse.

Vähendada tähtajatute kutsete väljastamist

Vältida olukorda, kus kutsetunnistuse kehtivusaeg ja uuendamisinõuded sõltuvad kutse omandamise viisist



Kutseandjate poolt **2003-2023** a. väljastatud kehtivate kutsete jaotumine tähtajatute ja tähtajaliste vahel



Kutseandjate poolt **2019-2023** a. väljastatud kehtivate kutsete jaotumine tähtajatute ja tähtajaliste vahel

Loobuda kutsestandardi maksimaalsest kehtivusajast ja uuendada kutsestandardeid vastavalt vajadusele

Töö iseloom, nõuded ja vajalikud kompetentsid muutuvad kiiresti. Praegu kasutatakse mitmes väga kiiresti muutuv valdkonnas 5-aastast kutsestandardi kehtivusaega (nt IT-turvaspetsialist, tarkvaraarendaja, meditsiinilabori spetsialist jt). Kutsenõukogudel on võimalik kutsestandardeid ka kiiremini muuta, kuid üldjuhul seda siiski ei tehta, kuna kutsestandardi muutmine on töö- ja ajamahukas.

Selline lahendus aitaks tagada, et kutsestandardid peegeldavad täpsemalt valdkonna praegust olukorda ja nõudeid.

Luua kutsetunnistuste taotlemise ja väljastamise ühine värav

Luua kutsestandardite muudatuste esitamise ja kooskõlastamise e-keskkond

- ühtne kutsetunnistuste taotlemise infosüsteem ja taotluskeskkond (nt Kutsekoja kodulehel) teeb kutse taotlemise oluliselt mugavamaks ja kiiremaks
 - lihtsustab ka kutse andjate ja kutsekomisjonide tööd, võimaldades neil loobuda paberil asjaajamisest. Selline lahendus võimaldaks muu hulgas saata teavitusi enne kutsetunnistuse aegumist, kasutada eeltäidetud vorme, broneerida eksamiaega jms
 - e-keskkonda on lihtne lisada iga taotluses oleva küsimuse juurde selgitavat infot
-
- võimaldab kaasata kutsestandardite arendamisse ja kooskõlastamisse võimalikult palju sidusrühmade esindajaid
 - lihtsustab tagasiside kogumist sidusrühmadelt



Kutsesüsteemi reform ja
üleminek oskuspõhisele
süsteemile

Üleminek oskuspõhisele süsteemile

Siduda kutsestandardi B-osa oskuste registriga

Kavandada detailne Oskuste Registri sisu haldamise protsess

Tõhustada uute oskuste lisamist kutsesüsteemi

Lua kutse taotlejatele enesehindamise tööriist

Üldoskused – teatud valdkonna teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis võimaldab inimestel hakkama saada erinevates ja muutuvates töövaldkondades ja -keskkondades

Mõtlemisoskused

1. Analüütiline mõtlemine
2. Kriitiline mõtlemine
3. Probleemidega tegelemine
4. Õppimisoskus
5. Ruumiline
6. Matemaatiline kirjaoskus

Enesejuhtimisoskused

8. Väärtustest lähtumine
9. Juhistest ja nõuetest lähtumine
10. Kohanemisoskus
11. Pinge talumine
12. Enda aja juhtimine
13. Tervist säästev tegutsemine
14. Vastutuse võtmine

Lävimisoskused

15. Usaldusliku suhte loomine
16. Argumenteerimine
17. Meeskonnatöö tegemine
18. Teabe esitamine
19. Keeleoskus
20. Digitaalne kirjaoskus

1. Osutab teenust, mis vastab kokkulepitud standarditele ja kvaliteedinõuetele ning järgib tööeeskirju, ohutusnõudeid, juhiseid ja kehtivaid õigusakte.
2. Juhindub oma tegevuses kutseala eetilistest tõekspidamistest ja väärtustest.
3. Planeerib oma aega ja tegevusi ette, peab kinni kokkulepitud ajakavast, tähtaegadest ja etappidest. Tööstiil on süsteemne, metoodiline ja korrapärane.
4. Valib sihtgrupile vastava suhtlemisviisi, esitab teabe selgelt, loogiliselt ja sihtgrupile mõistetavalt;
5. Kohandub meeskonnaga ja suhtleb korrektselt asjaomaste osapooltega.
6. Kasutab eesti keelt tasemel B1 (Lisa 1).
7. Kasutab arvutit tasemel "Iseseisev kasutaja" (Lisa 2); omab üldteadmisi erialasest tarkvarast (insenerigraafika ja geoinfosüsteemid).

1. järgib rahvusvahelist füsioterapeudi eetikakoodeksit (lisa 1), lähtub oma töös kutsealaga seonduvatest õigusaktidest (sh isikuandmete kaitse seadus);
2. töötamisel patsiendi/kliendiga järgib ohutus- ja hügieeninõudeid ja kasutab ergonoomilisi töövõtteid;
3. osaleb meeskonnatöös teiste spetsialistidega võrdse partnerina;
4. suhtleb patsientide/klientidega ja kolleegidega viisakalt ning asjakohaselt;
5. väärtustab elukestvat õpet, hoiab ennast kursis valdkonna arengutega, loeb erialast teaduskirjandust;
6. vajadusel annab esmaabi;
7. dokumenteerib oma töö;
8. kasutab arvutit vastavalt DigComp enesehindamise skaala iseseisva kasutaja tasemele (lisa 2);
9. kasutab korrektset erialast terminoloogiat.

Üldoskused – teatud valdkonna teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis võimaldab inimestel hakkama saada erinevates ja muutuvates töövaldkondades ja -keskkondades

1. Väljendab oma seisukohti selgelt ja hinnanguvabalt; suhtleb viisakalt, kasutab sobivaid suhtlemisvorme ja -viise; suhtleb konstruktiivselt hoiab häid suhted kolleegidega; tuleb toime keerukates suhtlusolukordades.
2. Kohandub meeskonnaga; teab ja arvestab enda ja teiste rolli meeskonnas; peab kinni meeskonna liikmete vahelistest kokkulepetest; on avatud koostööle ja toetab meeskonna tulemuslikku tegutsemist; jagab meeskonnaliikmetega vajalikku informatsiooni; korraldab enda tööloõigu sujuva toimimise, lähtudes juhistest.
3. Mõistab pideva õppimise ja enesearendamise vajadust; seab eesmärgid professionaalseks arenguks; omandab uusi teadmisi ja oskusi ning rakendab neid oma töös.
4. Mõistab ehitusprotsesse ja nende järjestatust (üldine arusaam ehitustegevusest ja energiatõhususest ehitiste ehitamisel ehitustööde ettevalmistamisest kuni ehitise valmimiseni) ja arvestab seda oma töös.
5. Järgib asjakohaseid tööjuhiseid, materjalide tootjate paigaldusjuhendeid ja etteantud kvaliteedinõudeid ning asjakohaseid EVS standardeid.
6. Tunneb tööks vajalikke mõõte vahendeid/instrumente ja nende tööspetsiifikat ja kasutab neid töö tegemisel hoiab neid korras järgides kasutus ning hooldusjuhiseid.
7. Käitleb ehitusjäätmekid vastavalt juhistele.
8. Oskab lugeda ja saab aru ehitusjoonistest ja projektdokumentatsioonist. Määratleb vajadusel tööks vajalikud materjalid ja materjalide mahud.
9. Kasutab oma töös ergonoomilisi, energiasäästlikke ja ohutuid töövõtteid ning isikukaitsevahendeid, järgides kõikides tööprotsessietappides töötervishoiu-, keskkonnahoiu-, tööohutusnõudeid (sh tööaluste (väiketellingute) ja ohutuspiirete paigaldamine, tagab töökoha valgustatuse, järgib ohutusnõudeid töötamisel tõstemehhanismide haardealas).
10. Tegutseb õnnetusjuhtumi korral vastavalt kokkulepitud juhistele, kutsub professionaalse abi ja teatab õnnetusjuhtumist objektijuhile või tööandjale.
11. Tugineb oma töös algteadmistele energiatõhususest, ehitusfüüsikast (sh soojusisoleerimine, niiskuse- ja hüdroisoleerimine, tuulutus), katusetöödega seonduvate ehitusmaterjalide omadustest ja lähtub keskkonna tingimustest.
12. Kasutab oma igapäevatöös arvutit algasemel kasutaja tasemel (vt lisa 1 Digipädevuste enesehindamise skaala)
13. Kasutab oma töös eesti keelt tasemel A2 (vt lisa 2 Keelte oskustasemete kirjeldused) koos erialase sõnavaraga

Red Seal -kutsestandardite süsteemis kirjeldatud üldised kompetentsid:

- lugemine ja loetu mõistmine
- jooniste, diagrammide ja muu visuaalse info mõistmine, tõlgendamine ja koostamine
- matemaatika
- kirjalik väljendusoskus
- suuline kommunikatsioon
- koostöö
- kriitiline mõtlemine ja ajajuhtimine
- digitehnoloogiate kasutamine
- õppimisoskused

Red Seal -programmi veebilehel on viited Kanada valitsuse kodulehel olevatele tööalase konkurentsivõime enesehindamise tööriistale^{186F} ja kompetentsiprofiilide otsingulehele^{187F}. Tegu on eelkõige karjäärivalikuid ja enesehindamist toetavate töövahenditega.

Government of Canada. Skills for Success – Assessment and training tools.

<https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/tools.html#tab2>

Government of Canada. Job Bank. <https://www.jobbank.gc.ca/essentialskills>

Üleminek oskuspõhisele süsteemile

Kutsetunnistuste suurem väärtustamine

Kaasata sihtgruppe senisest aktiivsemalt
üleminekuprotsessi kavandamisse

Kasutada muudatuste juhtimisel järkjärgulist lähenemist

Tööturu vajadustele vastavuse tagamine

Kutse taotlemisel arvesse võtta mikrovalifikatsiooni programmide kaudu omandatud kompetentse

Ühendada kutseenõukogud ja OSKA valdkondlikud ekspertkogud

Tõsta OSKA ülevaadete ajakohasust



AITÄH!



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM

Level**Lab**